

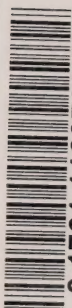
CAI  
MI55  
-1990  
457



Employment and  
Immigration Canada

Emploi et  
Immigration Canada

Unemployment Insurance



3 1761 11637005 7

# The Unemployment Insurance Program – What it means to you as an employer

Canada



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto



<https://archive.org/details/31761116370057>

# Table of contents

Part	Page	Part	Page
<b>1 Where your premiums go</b>	<b>2</b>	<b>6 Unemployment Insurance Benefits</b>	<b>8</b>
You can reduce your premium rate	2	Who can get UI?	8
<b>2 Record of Employment</b>	<b>3</b>	How benefits are calculated	8
How UI uses the ROE	3	How long they are paid	8
What is an interruption of earnings?	3	<b>7 Other types of UI benefits</b>	<b>10</b>
Correct ROEs keep the system honest	3	<b>8 Your right to appeal</b>	<b>11</b>
Guide and training available for completing the Record of Employment	3	<b>9 Keeping your employees informed about UI</b>	<b>12</b>
<b>3 Control Programs</b>	<b>4</b>	<b>10 Checklist of publications</b>	<b>13</b>
You can play an important part in protecting Commission funds	4	<b>11 Glossary of UI terms</b>	<b>15</b>
The Record of Employment	4		
The Report on Hirings program	4		
The Automated Earnings Reporting System	4		
<b>4 In Canada SINS are mandatory</b>	<b>5</b>		
<b>5 Special services for employers</b>	<b>6</b>		
Human Resource Planning — a profitable idea	6		
Using the Industrial Adjustment Service	6		
Work sharing — Keeping people working	6		
Canadian Jobs Strategy	6		
Employment Equity	7		



Produced by Public Affairs  
Employment and Immigration Canada

---

For more information, contact your nearest  
Canada Employment Centre or:

Enquiries and Distribution  
Ottawa — Hull  
K1A 0J9  
Tel.: (819) 994-6313

## All you ever wanted to know about UI

As an employer, you have a stake in how the Unemployment Insurance (UI) program works.

The more you know about the program, the better you will be able to take advantage of the services it can offer you.

As an employer, you know your UI premiums are part of an economic safety net for individual workers, communities, and the overall economy.

Unemployed workers are paid benefits from the UI Account to which you and your employees have contributed. These funds are then recycled in the community. This ensures a level of economic stability in a time of higher than normal unemployment rates.

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) is responsible for the administration of the UI program. The Commission consists of four Commissioners, one of whom represents employers and one of whom represents workers.

The other two are Employment and Immigration Canada's deputy minister who is the Chairman and represents the federal government as well as EIC's associate deputy minister who is the Vice-Chairman of the Commission. This structure ensures that the concerns and interests of all Canadians are reflected in the administration and financing of the program.

If you have a question or a problem, you may call, in addition to CEIC's local and regional offices, the Commissioner for Employers, who will be pleased to assist you. Please call (819) 994-6202.

The premium rate and the level of insurable earnings usually change each year. In 1990, the maximum weekly insurable earnings is \$640. Employees pay \$2.25 of every \$100 of their weekly insurable earnings as premiums. Most employers pay 1.4 times the employee rate. This means that most employers in 1990 will pay a basic premium of \$3.15 per \$100 of each employee's insurable earnings.



# 1 Where your premiums go

The full cost of regular and UI-funded training and job creation benefits are paid from employer/employee premiums. Premiums also pay the total cost of UI work sharing benefits.

Premiums pay for the cost of administering the UI program and for the national employment service. The cost of all **illness**, **maternity** and **parental** benefits, as well as **fishing** benefits are covered by the premiums.

## You can reduce your premium rate

Some employers pay a reduced rate because their employees participate in a wage-loss plan that is registered with the Commission, which provides income when the employee is ill or disabled.

Their employees must also share in the savings — how is up to you, the employer. The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction;
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income;
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lower prices in staff cafeteria, holidays or time off, etc.

### Note:

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement. There is an exception when the agreement specifies that a particular benefit was provided to satisfy the sharing requirement.

Since wage-loss plans pay employees benefits when they're off work, they may not have to collect UI benefits, or if they do, it will be for a shorter period of time. Because UI expects to pay out less, it can reduce your UI premium rates.

Plans must meet specifications laid out under the UI Act and Regulations. The booklet, *Employer Guide — Unemployment Insurance premium reduction*, available from CECs has more in-depth information about registering wage-loss plans with the Canada Employment and Immigration Commission.

More than 34,000 employers have reduced their UI premium rate this way. The employees of registered employers total close to 45 per cent of the Canadian labour force.

# Record of Employment

# 2

The Record of Employment (ROE) is the most important single document in the UI program.

Everyone applying for UI benefits needs an ROE to show they have worked in insurable employment.

## How UI uses the ROE

UI uses the ROE to determine:

1. if a person is eligible for benefits;
2. what the benefit amount should be;
3. for how long the person may qualify for the benefits;
4. if a claimant was employed while receiving benefits.

Since the information in an ROE is so vital to the person applying for benefits, you, the employer, must by law issue an ROE to every employee working in insurable employment who has an interruption of earnings. This must be done **within five calendar days** of learning that an interruption of earnings has taken place.

## What is an interruption of earnings?

- An employee is without work and without pay from that work for seven or more consecutive days.
- An employee ceases to work and his/her earnings fall below 60 per cent of his/her normal weekly insurable earnings because of illness, injury, quarantine, pregnancy or as a result of an adoption action.

### Note:

Employees who don't have their ROEs can, and should, file their claims anyway so that their claims can start as soon as possible. Otherwise they might lose those benefits to which they would otherwise have a right.

## Correct ROEs keep the system honest

When you complete the ROE correctly and on time, you help us pay the right amount of UI benefits.

You also help us detect fraud and abuse of the UI program. Remember, each ROE has a potential value of up to \$19,200 in 1990. So ROEs should be kept in a safe place.

After completing the ROE, be sure to give or send the first two copies to the employee and mail the third copy to us in the envelope provided. Information on this third copy is matched against UI claims to detect over \$70 million in overpayments of UI benefits every year.

Because it's such an important document, the Commission controls the distribution of ROEs.

When you order them from your CEC, the serial numbers of those issued to you are recorded against your Revenue Canada Taxation employer account number(s). If any are lost, misplaced or stolen, you must report this immediately to your local CEC.

## Guide and training available for completing the Record of Employment

We have prepared a detailed guide on how to complete the ROE. If you don't have one, call your local CEC. They'll be glad to send you one and answer any questions you may have.

Besides the guide, we offer training, through formal seminars or personal visits, to help you or your staff complete ROEs correctly. In addition, we have ROE specialists in regional offices and some of our CECs to answer your questions.

Many of our offices provide quick access to these specialists through toll-free or collect-call service. Your nearest CEC can tell you how to use this service and has more information on solving your ROE problems.



# 3 Control Programs

**You can play an important part in protecting Commission funds**

## **The Record of Employment**

The information found on the Commission's Record of Employment form (blue copy), that you mail to Bathurst, N.B., upon termination of employment by an employee, is an important Post Audit tool for us. When you complete the ROE correctly, and on time, you help us pay the correct amount of benefits. You also help us detect fraud and abuse pertaining to Unemployment Insurance. The cost of the UI program is reduced by \$83 million a year through this one audit activity. Please remember we require your prompt remittance of our ROE copies.

## **The Report on Hirings program**

There are 72,000 employers who have voluntarily joined the Report on Hirings program. The identification of new employees and their first day of work allows the Commission to quickly detect cases of unreported earnings. Participation is voluntary and one of three reporting formats may be used. With this information we can quickly detect those claimants who have commenced new jobs and who have failed to declare their work and earnings.

## **The Automated Earnings Reporting System**

If you are receiving large numbers of our written requests for payroll information, and you are able to report earnings in a weekly (Sunday-Saturday) format, consider the Automated Earnings Reporting System (AERS).

Many employers now participate in AERS and eliminate the normal requirement to complete payroll information requests. Give us the opportunity to explain this program to you. You too can save time and money and we can deter abuse through immediate overpayment identification.

Should you wish to have more information about any of the above programs, please contact your local Canada Employment Centre or write to:

Director  
Control Programs Directorate  
Control Branch  
Employment & Immigration Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, 9th Floor  
Ottawa-Hull  
K1A 0J9

### **Control message**

We realize that most claimants and employers are honest.

We are equally aware, however, that a few try to take undue advantage of the Unemployment Insurance (UI) program. In response, we have established effective detection programs which, in general, give the following results every year:

- one million investigations;
- 350,000 overpayments uncovered, amounting to \$135 million;
- 170,000 penalties imposed totalling \$26 million; and
- 4,000 court prosecutions.

When we establish that a claimant is at fault, we may impose a penalty and, in the most serious cases of abuse, we may prosecute. As with claimants, there is the possibility of penalties for employers who make false or misleading statements and prosecution in the most serious cases.

We also have a voluntary disclosure policy. Under this policy, employers and claimants are not penalized or prosecuted if they disclose an abuse prior to the start of an investigation by the Commission.

For more information contact your Canada Employment Centre.



## In Canada SINs are mandatory

# 4

You probably already know that the law requires every employee to have a Social Insurance Number (SIN).

Basically, it's a government account number used by a variety of federal programs. But it also makes sure that jobs are filled first by Canadian citizens or permanent residents.

As an employer, you should ask job candidates to provide their SINs. They must have SINs before beginning work. If they don't, ask your nearest CEC to help them apply for their SINs.

Some people who are neither citizens nor permanent residents may also have SINs. Their numbers begin with the digit 9. To work in Canada, a person with a SIN card starting with the digit 9 must have a temporary work permit valid for a specific employer. That person cannot legally work for anyone else. The only exception to this provision is the foreign student policy.

**N.B.** — Refugees in the processing backlog are authorized to work in Canada until their cases are heard.

# 5 Special Services for employers

CECs in some 500 locations across the country offer a wide range of services to employers and employees. Some of the services of particular interest to you are described in this brochure.

CEC employment counsellors can assess your employment needs and advise you about other services such as recruitment and selection, training, mobility, consultative services, or employment incentive programs.

CECs facilitate recruiting at the local, regional and national levels. They also serve agricultural communities, including dealing with farmers' requests for seasonal agricultural workers.

CECs as well as regional Commission offices, provide services that can save you money, ease recruitment problems, and assist your business in times of growth or adjustment. Our services should be of special interest to the owners and managers of small businesses.

For instance, the small business initiatives service provides consultation, referral services and develops and gives local employer seminars.

## Human Resource Planning — a profitable idea

It pays to plan your human resources. By reviewing your current workforce and projecting staff requirements in relation to your overall production and business goals, you can avoid skill shortages and have a trained staff on hand to meet your needs.

You'll increase productivity, improve employee morale, and gain better control of your business operations.

## Using the Industrial Adjustment Service

The Industrial Adjustment Service (IAS) is a time-proven program which can help your business in successful human resource planning. IAS consultants encourage employers and their employees to work together to address issues arising from industrial or economic change.

The focus of IAS is on private sector solutions, but IAS consultants are well-placed to advise on government programs which may be helpful. An increasingly large number of employers use this service to help solve their problems.

## Work sharing — Keeping people working

During work shortages, when employers must let people go, work sharing can help employers avoid temporary layoffs.

Under the federal government's work sharing program, employees work a reduced work week. During their days on the job, they are paid their regular salary. During the time off work, they receive UI benefits.

Work sharing allows a business to keep its labour force intact while it plans for recovery.

## Canadian Jobs Strategy

The Canadian Jobs Strategy (CJS) meets the needs of employers and workers by providing long-term solutions to specific labour market problems. It assists those most in need by providing them with the opportunities to find permanent jobs.

CJS's six initiatives to create training and employment are:

- **Job Development** which offers on-and-off the job training and work experience to the long-term unemployed;
- **Job Entry** which assists young people who have left school and women who wish to re-enter the labour market;
- **Community Futures** which provides support for small business development entrepreneurship, training and relocation to help individuals in those communities most in need outside metropolitan areas;
- **Innovations** which tests innovative solutions to labour market problems;
- **Skill Investment** which helps workers avoid layoff or job displacement due to technological or market change;
- **Skill Shortages** which gives financial assistance to employers who need help in training workers in occupations where there are insufficient skilled workers.



---

## Employment Equity

Employment Equity eliminates policies and practices that create employment barriers.

Because it focuses on results, it enables employers to tap into a labour force they may have ignored in the past — women, Native people, members of visible minorities and persons with disabilities.

Under two new federal programs, the Legislated Employment Equity Program and the Federal Contractors Program, employers are required to plan, implement and achieve employment equity.

The first of these applies to Crown Corporations and to federally regulated employers with 100 or more employees. Such employers are required to submit annual reports which show the representation of the four designated groups in specific salary ranges, occupational groups, hirings, promotions and terminations.

The Federal Contractors Program requires that federal government suppliers of goods and services with 100 or more employees bidding on government contracts worth \$200,000 or more, commit themselves to implement employment equity as a condition of their bid.

CECs can direct you to officials who will help you to develop employment equity programs for your company. The booklet, *Employment Equity: A Guide for Employers*, is available from your CEC. You should also note that employment equity is incorporated in every CJS program.

Some employees may not immediately have all the necessary skills to be a fully productive worker. In such cases, you should inquire if federal financial assistance is available to subsidize their wages. Funds are also available to employers who require special equipment or structural renovations to the workplace to hire persons with disabilities. Your CEC can provide you with the details.

# 6 Unemployment Insurance Benefits

## Who can get UI?

Most Canadian workers are in jobs covered by UI but not everybody can get UI. Certain conditions must be met.

To claim UI benefits, a worker must:

- have worked in insurable employment. That is, earned at least \$128 a week in 1990 or worked at least 15 hours in one week with the same employer;
- be without work and without pay for seven consecutive days. This is called an **interruption of earnings**.

To qualify for regular UI benefits, a worker must have:

- an interruption of earnings;
- the required number of weeks of insurable employment;
- a Record of Employment;
- a Social Insurance Number.

## How benefits are calculated

UI pays qualified claimants 60 per cent of their average insured weekly salary up to a maximum benefit of \$384 a week for 1990. This maximum figure is adjusted each year.

**N.B.** — Claimants who quit work without just cause, or refuse a suitable job, or are fired for misconduct will be subject to a disqualification period of 7 to 12 weeks (depending on the circumstances) and will receive thereafter benefits at the rate of 50 percent rather than 60 percent of their average insured weekly earnings.

## How long they are paid

There are two things that determine how many weeks of UI are paid to each claimant on regular benefits:

- the number of weeks of insurable employment in the qualifying period;
- the unemployment rate in the region.

## Entrance requirements

Regional unemployment rate	Weeks of insurable employment needed in qualifying period
6 % and under	20
over 6 % to 7 %	19
over 7 % to 8 %	18
over 8 % to 9 %	17
over 9 % to 10 %	16
over 10 % to 11 %	15
over 11 % to 12 %	14
over 12 % to 13 %	13
over 13 % to 14 %	12
over 14 % to 15 %	11
over 15 %	10



## Number of weeks claimant can receive benefits

### Unemployment rate in claimant's region

Weeks of Work	6% and under	over 6% to 7%	over 7% to 8%	over 8% to 9%	over 9% to 10%	over 10% to 11%	over 11% to 12%	over 12% to 13%	over 13% to 14%	over 14% to 15%	over 15% to 16%	over 16%
10											37	39
11										36	38	40
12									35	37	39	41
13								34	36	38	40	42
14							33	35	37	39	41	43
15						30	34	36	38	40	42	44
16					27	31	35	37	39	41	43	45
17				24	28	32	36	38	40	42	44	46
18			21	25	29	33	37	39	41	43	45	47
19		19	22	26	30	34	38	40	42	44	46	48
20	17	20	23	27	31	35	39	41	43	45	47	49
21	18	21	24	28	32	36	40	42	44	46	48	50
22	19	22	25	29	33	37	41	43	45	47	49	
23	20	23	26	30	34	38	42	44	46	48	50	
24	21	24	27	31	35	39	43	45	47	49		
25	22	25	28	32	36	40	44	46	48	50		
26	22	25	28	32	36	40	44	46	48			
27	23	26	29	33	37	41	45	47	49			
28	23	26	29	33	37	41	45	47	49			
29	24	27	30	34	38	42	46	48	50			
30	24	27	30	34	38	42	46	48				
31	25	28	31	35	39	43	47	49				
32	25	28	31	35	39	43	47	49				
33	26	29	32	36	40	44	48	50				
34	26	29	32	36	40	44	48					
35	27	30	33	37	41	45	49					
36	27	30	33	37	41	45	49					
37	28	31	34	38	42	46	50					
38	28	31	34	38	42	46						
39	29	32	35	39	43	47						
40	29	32	35	39	43	47						
41	30	33	36	40	44	48						
42	30	33	36	40	44	48						
43	31	34	37	41	45	49						
44	31	34	37	41	45	49						
45	32	35	38	42	46	50						
46	32	35	38	42	46							
47	33	36	39	43	47							
48	33	36	39	43	47							
49	34	37	40	44	48							
50	34	37	40	44	48	↓	↓	↓	↓	↓	↓	↓
51	35	38	41	45	49	50	50	50	50	50	50	50
52	35	38	41	45	49							

The combination of the weeks of insurable employment used to set up a claim and the unemployment rate determines how long each claimant can collect UI benefits. There is an absolute maximum of 50

weeks. To get an accurate figure, unemployed workers should visit their local Canada Employment Centre (CEC).

Remember there is a two-week waiting period for everyone.

## 7 Other types of UI benefits

In addition to regular UI benefits, the following new, flexible system of special benefits is in effect:

- 15 weeks of maternity benefits in the period surrounding the birth of a child;
- 10 weeks of parental benefits, available to natural or adoptive parents, either mother or father, or shared between them as they deem appropriate; and
- 15 weeks of sickness benefits.

Claimants will be able to receive more than one type of special benefit within the same claim period, up to a cumulative maximum of 30 weeks.

**N.B.** — Parental benefits may be extended to 15 weeks in cases where the child is six months of age or older when the child arrives at the claimant's home, *and* the child suffers from a physical, psychological or emotional condition. However, the cumulative maximum of 30 weeks for special benefits still applies.

It is also possible to combine both regular and special benefits; however, each individual applicable maximum applies and the overall maximum of 30 weeks applies.

As an employer you should advise your employees of their rights to benefits under these special circumstances.

There are also benefits for those in the commercial fishing industry who are self-employed, for people on work sharing and for those receiving job training or those who are participating in job creation projects.



## Your right to appeal

# 8

If you don't agree with a decision by UI to pay benefits to a former employee you have a right to appeal.

Our decision to pay benefits is based in part on the information you provide on the **ROE**. If you indicate that an employee quit voluntarily, was fired or is off work because of a labour dispute, we would tell you if we decide to pay benefits without disqualification.

When you get the notice and if you disagree with our decision, you must write **within 30 days** to your local **CEC** saying you wish to appeal the decision to a Board of Referees.

We have a brochure that gives you all details of your right to appeal. Ask your **CEC** for a copy of **You disagree?**. Employees also have the right to appeal decisions that deny them benefits.

## 9 Keeping your employees informed about UI

Like you, your employees have an interest in the **UI** program.

More and more workers face the possibility of temporary unemployment at some time in their lives — whether it's because of a shortage of work or due to illness, pregnancy, or the birth or adoption of a child.

We have brochures covering everything from general rights and obligations of claimants to special benefits. These brochures may answer most employees' questions about regular **UI** benefits and special benefits.

Why not get copies of these brochures from your local **CEC** and make them available to your employees?



# Checklist of publications

# 10

## 1. Employers

### On premium reduction

- Employer Guide — Unemployment insurance premium reduction (IN 112)

### On the Record of Employment

- How to complete the Record of Employment (IN 327)
- How to complete the Record of Employment: Fishermen/women (IN 328)

### On Report on Hirings programs

- Tell UI who you've hired (IN 336)

### On payment of benefits you'd like to appeal

- Employers: You disagree? (IN 135)

### On the Canadian Jobs Strategy

- How It Benefits Employers

## 2. Employees

- What you need to know about Unemployment Insurance (IN 305)
- When you get a new job (IN 335)
- Unemployment insurance maternity and parental benefits (IN 126)
- We can help when you are sick or hurt (IN 127)
- UI and you: earnings (IN 403)

For copies of these publications or if you wish to discuss any of CEIC's programs and services, please contact your local CEC.

Please note that if you want information on the Report on Hirings program or the Automated Earnings Reporting System you may also write to:

Director  
Control Programs Directorate  
Control Branch  
Employment & Immigration Canada  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, 9th Floor  
Ottawa-Hull  
K1A 0J9

### WARNING

*Anyone who makes a statement to the Commission they know to be false or misleading about a person's employment, their insurable earnings, of the interruption of those earnings, is guilty of an offence and is liable to a fine and/or imprisonment.*

*This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.*





# Glossary of UI terms

# 11

**Agent** – An insurance officer who makes decisions about the payment or non-payment of benefits.

**Automated Earnings Reporting System** – A program that immediately identifies overpayments and can also substantially reduce the number of enquiries that the Commission normally makes with employers.

**Average weekly insurable earnings** – The agent, using the Record(s) of Employment, will calculate the average of insurable earnings in the last 20 weeks worked in the qualifying period (or all weeks of insurable employment, if less than 20).

This figure is the average weekly insurable earnings. The claimant gets 60 per cent of this (less income tax) as his/her weekly benefit rate.

**Benefit rate** – The applicable rate of the average weekly insurable earnings, *and is taxable income*.

**Benefits** – Money paid to claimants from the UI account.

**Disqualification** – A disqualification can be imposed if the employee voluntarily leaves a job or is terminated for misconduct.

It could be imposed if a suitable job is turned down when it's offered, if the employee refuses to apply for suitable work, or if a training course arranged by our employment services is not attended. For reasons like these, a UI agent can prevent benefits being paid for seven to twelve weeks.

**Economic regions** – UI uses a number of economic regions to determine the entrance requirement.

These regions are defined by Statistics Canada for the Labour Force Survey (unemployment rate). The region in which workers ordinarily live determines their entrance requirements.

**Insurable employment** – Jobs covered by UI are called insurable employment. Generally most people working in an employer/employee relationship work in insurable employment.

Each year the CEIC determines the minimum weekly wages that a worker must earn to be eligible for coverage and the maximum amount a worker can insure and pay premiums on.

The minimum amount is known as *minimum weekly insurable earnings* and is 20 per cent of the *maximum weekly insurable earnings*. Your local CEC can tell you what the figures are for this year.

In addition, working a minimum of fifteen hours in a week will make that employment insurable.

**Interruption of earnings** – For regular benefits, this is the term we use when a worker is without work and without pay for at least seven consecutive days.

For sickness, maternity and parental benefits, there's an interruption of earnings when the employee ceases to work by reason of sickness, pregnancy or following the birth or adoption of a child and his/her weekly earnings are less than 60 per cent of his/her normal weekly insurable earnings.

**Premiums** – UI premium rates are set every year. They determine the amount employers and employees must contribute. Every regular payday, a portion of an employee's insurable earnings is deducted for UI premiums. The employer also contributes.

**Qualifying period** – This is the term UI uses for the 52 weeks before a claim for UI starts or since the last time a claimant started to claim unemployment insurance, whichever is shorter.

**Record of Employment** – This is a key document that proves employees worked in insurable employment, says why they are out of work, how long they worked, and lists their insurable earnings.

The employer must give employees an ROE when they leave a job. From this, UI figures out when benefits can begin and how much the benefit rate will be.

**Report on Hirings** – A program to find people who work while getting UI and don't declare their earnings.

**Regular benefits** – These are generally paid to a worker previously in insurable employment who is without work, without pay, and is looking for work. (See special benefits.)

**SIN** – This is short for Social Insurance Number. Everyone who works must have one.

**Special benefits** – Generally paid to workers previously in insurable employment who are unemployed because they are sick, injured, quarantined, pregnant or following the birth or adoption of a child. Qualifications differ from regular benefits.

**Unemployment rate** – For the entrance requirement, the unemployment rate used for each region is not the current unemployment rate in the area.

It's a three-month moving average of seasonally-adjusted monthly unemployment rates. It's used to provide a stable basis for the entrance requirement.

**Voluntary Disclosure** – When a claimant or employer comes forward on his/her own accord to admit to abusing the UI program. Although any overpayment must be repaid, no penalty is imposed nor prosecution action taken if an investigation has not already begun.

**Waiting period** – Everyone must serve a two-week waiting period before collecting UI benefits.

**N.B.** — There are situations where the waiting period can be waived.



De plus, en travaillant un minimum de 15 heures dans une semaine, l'emploi est assurable.

**Exclusion** – Une exclusion peut être imposée si l'employé quitte volontairement son emploi ou est congédié pour cause d'inconduite.

Elle peut être imposée si une personne refuse un emploi convenable, refuse de postuler un emploi convenable ou ne suit pas un cours de formation vers lequel l'ont dirigé nos services d'emploi.

Pour des raisons semblables, un agent d'assurance-chômage peut empêcher que des prestations soient versées pendant une période de 7 à 12 semaines.

**NAS** – Il s'agit de l'abréviation de «numéro d'assurance sociale». Toute personne qui travaille doit en avoir un.

**Période d'attente** – Toute personne doit respecter la période d'attente de deux semaines avant de recevoir des prestations d'assurance-chômage.

**N.B.** – Dans certains cas, la période d'attente peut être annulée.

**Période de référence** – C'est le terme qu'utilise l'Assurance-chômage pour désigner la plus courte des deux périodes suivantes : période de 52 semaines précédant le début d'une période de prestations ou la période qui s'est écoulée depuis le début de la dernière période de prestations.

**Prestations** – Il s'agit de l'argent versé aux prestataires, argent qui provient du Compte d'assurance-chômage.

**Prestations ordinaires** – Ces prestations sont habituellement versées aux travailleurs qui ont exercé un emploi assurable et qui se trouvent en chômage, sans rémunération et qui se cherchent un emploi (voir Prestations spéciales).

**Prestations spéciales** – Ces prestations sont habituellement versées aux travailleurs qui ont exercé un emploi assurable et qui se retrouvent en chômage pour cause de maladie, de blessure, de mise en quarantaine, de grossesse ou à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les conditions d'admissibilité à ces prestations ne sont pas les mêmes que pour les prestations ordinaires.

**Régions économiques** – L'Assurance-chômage utilise un certain nombre de régions économiques au Canada afin de déterminer la norme variable d'admissibilité.

Ces régions sont définies par Statistique Canada aux fins de l'enquête sur la population active (taux de chômage). La norme d'admissibilité à laquelle les travailleurs doivent satisfaire est déterminée en fonction de la région où ils vivent habituellement.

**Relève d'emploi** – Il s'agit d'un document essentiel qui prouve qu'un travailleur a exercé un emploi assurable. Il indique également les raisons pour lesquelles il a perdu son emploi, le nombre de semaines d'emploi accumulées ainsi que sa rémunération assurable.

L'employeur doit lui en remettre un lorsque le travailleur quitte son emploi. À l'aide de ce document, l'Assurance-chômage détermine la date du début de la période de prestations et le montant de ces prestations.

**Rémunération hebdomadaire assurable moyenne** – À l'aide des Relevés d'emploi, l'agent fera la moyenne de la rémunération assurable des 20 dernières semaines de travail pendant la période de référence (ou de toutes les semaines d'emploi assurable, si elles sont inférieures à 20).

C'est ce qu'on appelle la rémunération hebdomadaire de prestations versées représente un pourcentage de ce montant (moins l'impôt sur le revenu).

**Système automatisé de données sur la rémunération** – Un programme qui décode immédiatement les trop-payés et qui peut réduire de façon substantielle le nombre de demandes de renseignements que la Commission adresse normalement aux employeurs.

**Taux de chômage** – Le taux de chômage utilisé pour établir la norme variable d'admissibilité dans chaque région n'est pas le même que le taux actuellement en vigueur dans la région.

**Taux de prestations** – Ce taux est un pourcentage de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Les prestations sont impossibles.

# Lexique de l'assurance-chômage

11

**Agent** – Fonctionnaire de l'Assurance-chômage qui prend des décisions concernant le versement ou le non-versement des prestations.

**Arrêt de rémunération** – Pour ce qui est des prestations ordinaires, il s'agit du terme que nous utilisons lorsqu'un travailleur est sans travail et sans rémunération pendant au moins sept jours consécutifs.

Pour ce qui est des prestations de maladie, de maternité et d'adoption, un arrêt de rémunération survient lorsque l'employé cesse de travailler pour cause de maladie, de maternité ou à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant et que sa rémunération assurée représente moins de 60 p. 100 de sa rémunération hebdomadaire assurée ordinaire.

**Avis d'embauchage** – Il s'agit d'un programme permettant de repérer les prestataires qui travaillent, mais qui ne déclarent pas leur rémunération.

**Cotisations** – Les taux de cotisation sont établis chaque année. Ils déterminent le montant que les employeurs et les employés doivent verser au Régime. Chaque jour de paye, un certain montant est déduit de la rémunération assurée aux fins de cotisation au Régime. L'employeur verse également de telles cotisations.

**Divulgaration volontaire** – Il s'agit du cas d'un prestataire ou d'un employeur qui admet avoir abusé du Régime d'assurance-chômage. Bien que tout trop-payé doive être remboursé, aucune pénalité ne sera imposée ni aucune poursuite intentée pour autant qu'une enquête n'est pas déjà ouverte.

**Emploi assurable** – Il s'agit des emplois visés par l'Assurance-chômage. En général, la plupart des gens qui travaillent pour le compte d'un employeur exercent un emploi assurable. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada fixe chaque année le minimum de la rémunération hebdomadaire que doit toucher un travailleur pour être assuré ainsi que le maximum de la rémunération assurée pour laquelle il peut payer des cotisations.

Le montant minimum est connu comme étant la *rémunération hebdomadaire assurée minimale* et constitue 20 p. 100 de la *rémunération hebdomadaire assurée moyenne*. Le CEC le plus près peut vous fournir les montants pour la présente année.





# Liste des publications

10

## 1. Employeurs

■ **Sur la réduction des cotisations**  
■ Guide de l'employeur — Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage (IN 112)

■ **Sur le Relevé d'emploi**  
■ Comment remplir le Relevé d'emploi (IN 327)  
■ Comment remplir le Relevé d'emploi pour pêcheurs (IN 328)

■ **Sur le Programme d'avis d'embauchage**  
■ Dites à l'Assurance-chômage qui vous avez embauché (IN 336)

■ **Sur le paiement de prestations dont vous aimez en appeler**  
■ Employeur : Vous n'êtes pas d'accord? (IN 135)

■ **Sur la Planification de l'emploi**  
■ Au service des employeurs

## 2. Employés

■ **L'assurance-chômage : tout ce qu'il faut savoir à ce sujet (IN 305)**

■ Vous avez un nouvel emploi? (IN 335)

■ **L'assurance-chômage : Prestations de maternité et prestations parentales (IN 126)**

■ **La maladie vous empêche de travailler? (IN 127)**

■ **L'assurance-chômage et vous : la rémunération (IN 403)**

## AVERTISSEMENT

Quiconque fait sciemment une déclaration fausse ou trompeuse à la Commission concernant l'emploi d'une personne, commet une infraction à la Loi et est passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement ou des deux à la fois.  
La présente brochure n'a pas force de loi. En cas de conflit d'interprétation quelconque, il faut s'en remettre à la Loi sur l'assurance-chômage et au Règlement qui s'y rapporte.

Nous vous invitons à communiquer avec le CEC le plus près pour vous procurer des exemplaires de ces brochures ou pour en discuter. Veuillez noter que, pour en savoir davantage sur le Programme d'avis d'embauchage, vous pouvez écrire à l'adresse suivante :

Le directeur  
Direction générale du contrôle  
Direction des programmes de contrôle  
Emploi et Immigration Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, 9<sup>e</sup> étage  
Ottawa-Hull  
K1A 0J9

# 9

## Informez vos employés sur l'assurance-chômage

Comme vous, vos employés tirent avantage du Régime d'assurance-chômage.

De plus en plus de travailleurs sont susceptibles d'être en chômage temporairement à un moment quelconque de leur vie, que ce soit en raison d'une pénurie de travail ou pour cause de maladie, de grossesse ou d'adoption.

Nous avons des brochures qui fournissent les renseignements nécessaires sur à peu près tous les sujets, depuis les droits et obligations des prestataires en général jusqu'aux prestations spéciales. Ces brochures sont en mesure de répondre à la plupart des questions des employés concernant les prestations ordinaires et les prestations spéciales de chômage.

Pourquoi ne pas communiquer avec le **CFC** le plus près et demander des exemplaires que vous pourrez mettre à la disposition de vos employés?



## Le droit d'appel

# 8

Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de la Commission de verser des prestations à un ancien employé, vous avez le droit d'interjeter appel. La décision d'autoriser le versement de prestations s'appuie en partie sur les renseignements que vous fournissez sur le R.E. Si vous déclarez que le travailleur a démissionné, qu'il a été congédié ou qu'il est sans travail en raison d'un conflit de travail, nous vous faisons savoir si nous décidons de verser des prestations sans imposer d'exclusion.

Si vous êtes en désaccord avec notre décision, vous avez **30 jours** pour faire savoir par écrit au CEC le plus près que vous songez à interjeter appel devant le Conseil arbitral.

Nous mettons à votre disposition une brochure vous fournissant tous les renseignements concernant votre droit d'appel. N'hésitez pas à demander un exemplaire de **Vous n'êtes pas d'accord?** au CEC le plus près. Les employés ont également le droit d'interjeter appel d'une décision concernant le refus de leur verser des prestations.

## 7 Autres genres de prestations

- En plus des prestations ordinaires, un nouveau système souple de prestations spéciales est en vigueur :
- 15 semaines de prestations de maternité offertes au cours de la période entourant la naissance d'un enfant;
  - 10 semaines de prestations parentales offertes aux parents adoptifs ou naturels, que ce soit la mère ou le père, ou réparties entre eux selon leur désir;
  - 15 semaines de prestations de maladie.

Les prestataires pourront recevoir plus d'un type de prestations spéciales au cours d'une même période de prestations jusqu'à concurrence d'un maximum cumulatif de 30 semaines.

**N.B. —** Le nombre maximal de prestations parentales peut être porté à 15 semaines lorsque l'enfant est âgé de six mois et qu'il souffre de troubles physiques, psychologiques ou émotionnels à son arrivée à la maison. Toutefois, la durée cumulative des prestations spéciales ne doit toujours pas dépasser 30 semaines.

Il est également possible de combiner des prestations ordinaires et spéciales. Toutefois, chaque maximum individuel qui s'applique doit être respecté de même que le maximum cumulatif de 30 semaines. En tant qu'employeur, il vous revient d'informer vos employés des prestations auxquelles ils ont droit dans ces circonstances.

Il existe également des prestations pour les travailleurs indépendants de l'industrie de la pêche et pour les personnes qui participent au Programme de travail partagé ou à certains projets de formation ou de création d'emplois.

## Nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage

## Taux de chômage de la région du prestataire

Semaines de travail et 6%	Plus de 6% à 7%	Plus de 7% à 8%	Plus de 8% à 9%	Plus de 9% à 10%	Plus de 10% à 11%	Plus de 11% à 12%	Plus de 12% à 13%	Plus de 13% à 14%	Plus de 14% à 15%	Plus de 15% à 16%	Plus de 16%
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											
31											
32											
33											
34											
35											
36											
37											
38											
39											
40											
41											
42											
43											
44											
45											
46											
47											
48											
49											
50											
51											
52											

Il faut se rappeler que, dans chaque cas, la période d'attente est de deux semaines.

Ces facteurs sont pris en compte pour déterminer la durée de la période de prestations. Le nombre de prestations hebdomadaires ne doit cependant jamais dépasser 50.

Pour obtenir le montant exact, les travailleurs en chômage devraient se rendre au Centre d'emploi du Canada (CEC) le plus près.



# 6 Les prestations d'assurance-chômage

## Critères d'admissibilité

La plupart des travailleurs canadiens sont protégés par le Régime d'assurance-chômage, mais ils doivent satisfaire à certaines conditions pour être admissibles au bénéfice des prestations.

Pour recevoir des prestations d'assurance-chômage, il faut :

- avoir exercé un emploi assurable, c'est-à-dire avoir touché une rémunération d'au moins 128 \$ par semaine en 1990 ou avoir travaillé pendant au moins 15 heures par semaine chez le même employeur;
- avoir été sans emploi et ne pas avoir été rémunéré pendant sept jours consécutifs (en d'autres mots, avoir subi un arrêt de rémunération).

Pour recevoir des prestations ordinaires, il faut :

- avoir subi un arrêt de rémunération;
- avoir accumulé le nombre de semaines d'emploi assurable exigé;
- avoir obtenu un Relevé d'emploi;
- être détenteur d'un numéro d'assurance sociale.

## Comment les prestations sont calculées

Le montant des prestations représente 60 p. 100 de la rémunération hebdomadaire assurable moyenne. Le montant maximal des prestations est fixé chaque année. En 1990, il s'établit à 384 \$ par semaine.

**N.B.** — Les personnes qui quittent leur emploi sans motif valable, qui refusent un emploi convenable ou qui sont congédiées pour mauvaise conduite seront soumises à une période d'exclusion de 7 à 12 semaines (selon les circonstances) et recevront des prestations correspondant à 50 p. 100 plutôt qu'à 60 p. 100 de la rémunération hebdomadaire assurable.

## Normes d'admissibilité

**Taux de chômage régional**  
**Nombre de semaines d'emploi assurable nécessaires**

6 % et moins	20 semaines
plus de 6 % jusqu'à 7 %	19 semaines
plus de 7 % jusqu'à 8 %	18 semaines
plus de 8 % jusqu'à 9 %	17 semaines
plus de 9 % jusqu'à 10 %	16 semaines
plus de 10 % jusqu'à 11 %	15 semaines
plus de 11 % jusqu'à 12 %	14 semaines
plus de 12 % jusqu'à 13 %	13 semaines
plus de 13 % jusqu'à 14 %	12 semaines
plus de 14 % jusqu'à 15 %	11 semaines
plus de 15 %	10 semaines

## Durée des prestations

- Le nombre de semaines pendant lesquelles des prestations ordinaires peuvent être versées à chaque prestataire est calculé en fonction de deux facteurs :
- Le nombre de semaines d'emploi assurable accumulées au cours de la période de référence;
- Le taux de chômage dans la région.

moins 200 000 \$ à s'engager à mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi s'ils veulent faire des affaires avec le gouvernement.

Les CEC peuvent vous mettre en rapport avec des fonctionnaires qui vous aideront à élaborer des programmes d'équité en matière d'emploi dans votre entreprise. Vous pouvez vous procurer la brochure intitulée *Équité en matière d'emploi : Directives aux employeurs* au CEC le plus près.

Il faut également prendre note que la notion d'équité en matière d'emploi est intégrée à chaque programme de la Planification de l'emploi.

Il se peut que certaines personnes ne possèdent pas immédiatement toutes les compétences nécessaires pour être des travailleurs pleinement productifs. Dans ces circonstances, il faut se renseigner sur les possibilités d'obtenir du gouvernement fédéral une aide financière qui servira à subventionner leurs salaires.

On offre également une aide financière aux employeurs qui doivent effectuer des rénovations particulières ou réaménager les lieux de travail pour être en mesure d'embaucher des personnes handicapées. Le CEC le plus près peut vous fournir ces renseignements.

■ **Le Programme Intégration professionnelle** vient en aide aux jeunes gens qui ont quitté l'école et aux femmes qui désirent revenir sur le marché du travail;

■ **Le Programme Développement des collectivités** appuie la création de petites entreprises et facilite la formation ainsi que le déplacement de personnes qui habitent dans des collectivités aux prises avec de graves problèmes et situées loin des grands centres;

■ **Le Programme d'aide à l'innovation** permet de mettre à l'essai de nouvelles solutions aux problèmes qui se posent sur le marché du travail;

■ **Le Programme Acquisition de compétences** vient en aide aux travailleurs menacés par des mises à pied ou des mutations occasionnées par l'évolution de la technologie et des marchés;

■ **Le Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre** offre une aide financière aux employeurs qui veulent former leurs employés dans des domaines où il y a pénurie de main-d'oeuvre qualifiée.

## Équité en matière d'emploi

Le Programme d'équité en matière d'emploi vise à éliminer toute politique et pratique qui constitue un obstacle à l'obtention d'un emploi.

En mettant l'accent sur les résultats, ce programme permet aux employeurs de recruter une main-d'oeuvre peut-être laissée de côté dans le passé, c'est-à-dire les femmes, les autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Conformément aux deux nouveaux programmes du gouvernement fédéral, c'est-à-dire le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi et le Programme de contrats fédéraux, les employeurs sont tenus de planifier, de mettre en oeuvre et d'atteindre les objectifs d'équité en matière d'emploi.

Le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi s'applique aux sociétés de la Couronne et aux employeurs sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus. Ces employeurs sont tenus de présenter un rapport annuel démontrant la représentation des quatre groupes désignés en fonction des catégories suivantes : échelles salariales, spécificités, groupes professionnels, embauchage, promotions et départs.

Le Programme de contrats fédéraux oblige les fournisseurs de biens et services du gouvernement fédéral qui comptent 100 employés ou plus et qui soumissionnent des contrats gouvernementaux d'au

Les quelque 500 CEC situés un peu partout au pays offrent une vaste gamme de services, tant aux employeurs qu'aux employés. Certains de ces services qui vous touchent plus particulièrement sont décrits dans la présente brochure.

Les conseillers en emploi qui travaillent dans les CEC peuvent évaluer vos besoins en matière d'emploi et vous conseiller au sujet d'autres services, notamment le recrutement et la sélection, la formation, la mobilité, les services consultatifs, ou les programmes de stimulation de l'emploi.

Les CEC facilitent le recrutement, tant au plan local, régional que national. Les CEC servent également les collectivités agricoles, notamment en traitant les demandes des agriculteurs en matière de travailleurs agricoles saisonniers.

Les CEC aident ainsi que les bureaux régionaux de la Commission offrent des services qui peuvent vous faire réaliser des économies, atténuer les problèmes de recrutement et aider votre entreprise en période de croissance ou d'adaptation. Nos services doivent intéresser particulièrement les propriétaires et les gestionnaires de petites entreprises.

Par exemple, le service d'aide aux petites entreprises offre des services de consultation et de présentation, et organise, à l'échelle locale, des colloques à l'intention des employeurs.

## La planification des ressources humaines : une idée pleine de bon sens

Il est profitable pour une entreprise de planifier ses ressources humaines. Vous pouvez éviter les pénuries de main-d'œuvre et disposer d'un personnel bien formé qui répond à vos besoins en inventariant votre effectif actuel et en prévoyant vos besoins en personnel, compte tenu, dans une large perspective, de la production et des objectifs de votre entreprise.

Cette formule permet d'accroître la productivité, d'améliorer le moral des employés et de mieux contrôler les opérations de votre entreprise.

## Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie

Le Service d'aide à l'adaptation de l'industrie (SAI) est un programme qui a fait ses preuves et qui peut aider votre entreprise à bien planifier ses ressources humaines. Les experts-conseils du SAI invitent les employeurs et les employés à unir leurs efforts afin d'adresser les questions soulevées par les changements tant d'ordre industriel qu'économique. Le SAI favorise les solutions provenant du secteur privé; par contre, les experts-conseils du SAI sont bien placés pour renseigner leurs clients sur les programmes gouvernementaux qui peuvent leur venir en aide. Un nombre grandissant d'employeurs continuent à profiter de ce service afin d'être en mesure de résoudre leurs problèmes.

## Le travail partagé :

## pour garder les gens au travail

Lorsque surviennent des pénuries de travail et que les employeurs doivent mettre des travailleurs à pied, le travail partagé peut aider les employeurs à éviter les mises à pied temporaires. En vertu du Programme de travail partagé du gouvernement fédéral, les employés voient leur semaine de travail réduite. Ils reçoivent leur salaire régulier pour les jours de travail et des prestations d'assurance-chômage pour les jours où ils ne travaillent pas. Le travail partagé permet à une entreprise de conserver toute sa main-d'œuvre tout en planifiant le redressement de sa situation.

## La Planification de l'emploi

La Planification de l'emploi répond aux besoins des employeurs et des travailleurs en offrant des solutions à long terme à des problèmes particuliers relatifs au marché du travail. Elle aide ceux qui ont le plus besoin en leur donnant la possibilité de trouver un emploi permanent. Les six composantes de la Planification de l'emploi visant à créer des programmes de formation et d'emploi sont les suivantes :

■ Le Programme Développement de l'emploi offre aux chômeurs de longue date l'occasion d'être formés sur place et hors travail et leur permet d'acquérir une expérience pratique;



## Détenir un numéro d'assurance sociale, une obligation pour les travailleurs canadiens



Vous savez probablement que tous les travailleurs canadiens sont légalement tenus d'avoir un numéro d'assurance sociale (NAS). Il s'agit essentiellement d'un numéro de compte du gouvernement utilisé par divers programmes fédéraux. Il permet aussi de s'assurer que les postes vacants sont d'abord comblés par des citoyens canadiens ou des résidents permanents.

En tant qu'employeur, vous devez demander à ceux qui postulent un emploi chez vous de fournir leur NAS. Ils doivent en obtenir un avant de commencer à travailler. Si un employé ne possède pas de numéro d'assurance sociale, vous devez lui demander de présenter une demande auprès du CEC le plus proche pour en obtenir un.

Certaines personnes qui ne sont ni citoyens canadiens ni résidents permanents peuvent également se voir attribuer un NAS. Celui-ci commence par le chiffre 9.

Pour travailler au Canada, toute personne dont le NAS commence par le chiffre 9 doit détenir un permis de travail temporaire. Ce permis n'est valide que chez un seul employeur. La loi interdit à son détenteur d'occuper tout autre emploi. Les étudiants étrangers constituent la seule exception à cette disposition.

**N.B.** — Les réfugiés faisant partie de l'arrivé en Canada sont autorisés à travailler au Canada jusqu'à ce que leur cas soit entendu.

## Vous pouvez jouer un rôle important en ce qui concerne la protection des fonds de la Commission

### Le Relève d'emploi

Les renseignements contenus sur le formulaire de la Commission intitulé Relève d'emploi (copie bleue) que vous envoyez à Bathurst (N.B.), au moment de la cessation d'emploi d'un employé, constitue un outil de premier choix pour la Commission aux fins de vérification ultérieure. Si vous remplissez le RE de vérification ultérieure. Si vous remplissez le RE de verser les bons montants de prestations. De plus, cela aide la Commission à déceler les fraudes et les abus à l'égard du Régime. Les coûts du Régime sont réduits de 83 millions de dollars annuellement au moyen de cette seule activité de vérification. Veuillez noter que nous demandons le prompt renvoi de nos formulaires de Relève d'emploi.

### Le Programme d'avis d'embauchage

Soixante-douze mille employeurs participent sur une base volontaire au programme d'avis d'embauchage. L'identification des nouveaux employés et de leur premier jour d'emploi permet à la Commission de déceler rapidement les cas de rémunération non déclarée. La participation se fait sur une base volontaire et les employeurs peuvent choisir parmi trois modes de déclaration. À l'aide de ces renseignements, la Commission peut identifier rapidement les prestataires qui ont obtenu un nouvel emploi et qui ont omis de déclarer leur emploi et leur rémunération.

### Le Système automatisé de données sur la rémunération

Si vous recevez une quantité importante de demandes écrites aux fins de renseignements sur la paie et que vous êtes à même de rapporter les rémunérations pour le genre de semaine complète suivant (dimanche-samedi), envisagez le Système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Nombre d'employeurs participent actuellement au SADR et, de ce fait, renoncent à la procédure normale de demandes de renseignements au sujet de la paie. Donnez-nous l'occasion de vous expliquer ce programme. Vous aussi pouvez économiser temps et argent et nous, à la Commission, pouvons décourager les abus au moyen d'une identification instantanée des trop-payés.

### Message du contrôle

Nous savons bien que la plupart des prestataires et des employeurs sont honnêtes. Cependant, nous nous rendons également compte que quelques personnes essaient de tirer profit indument du Régime d'assurance-chômage. Nous avons, en conséquence, élaboré des programmes efficaces de contrôle qui, en général, donnent les résultats annuels suivants :

- un million d'enquêtes;
- 350 000 trop-payés recouvrés totalisant 135 millions de dollars;
- 170 000 pénalités imposées, d'une valeur de 26 millions de dollars;
- 4 000 poursuites judiciaires.

Lorsque nous établissons qu'un prestataire a commis une infraction, nous pouvons imposer une pénalité et, dans les cas d'abus les plus graves, tenter une poursuite. Tout comme dans le cas des prestataires, il y a possibilité de pénaliser les employeurs qui font de fausses déclarations ou, dans les cas les plus graves, d'intenter des poursuites. En outre, il existe une politique concernant la divulgation volontaire d'infractions. Selon cette politique, employeurs et prestataires ne sont ni pénalisés ni poursuivis s'ils révèlent un abus avant qu'une enquête ne soit amorcée par la Commission. Pour plus de renseignements, veuillez vous adresser au Centre d'emploi du Canada le plus près.

Le directeur  
Direction générale du contrôle  
Direction des programmes de contrôle  
Emploi et Immigration Canada  
140, promenade du Portage  
Phase IV, 9<sup>e</sup> étage  
Ottawa-Hull  
K1A 0J9

Si vous désirez obtenir plus de renseignements sur les programmes susmentionnés, veuillez vous adresser au Centre d'emploi du Canada le plus près ou écrire à :

## Le Relevé d'emploi

# 2

### Un RE bien rempli : Une protection pour le Régime

Si vous remplissez le RE correctement et au bon moment, cela nous permet de verser les bons montants de prestations de chômage.

Et cela aide la Commission à déceler les fraudes et les abus à l'égard du Régime. N'oubliez pas : la valeur de chaque RE peut, en 1990, atteindre 19 200 \$. Ces documents doivent donc être conservés en lieu sûr.

Après avoir rempli le RE, assurez-vous de faire parvenir les deux premières copies à l'employé et de nous poster la troisième en utilisant l'enveloppe fournie à cette fin.

Les renseignements qui se trouvent sur cette troisième copie sont comparés à ceux qui figurent sur les demandes de prestations; ceci nous permet de déceler des trop-payés d'assurance-chômage dont le montant s'élève à plus de 70 millions de dollars chaque année.

Vu l'importance de ce document, la Commission en contrôle la diffusion. Les numéros de série des formulaires de RE que vous commandez au CEC le plus près sont inscrits en regard de votre (vos) numéro(s) de compte de l'employeur à Revenu Canada, Impôt.

Si certains formulaires sont perdus, égarés ou volés, vous devez en informer immédiatement le CEC le plus près.

### Guide et séances de formation sur la façon de remplir le Relevé d'emploi

Nous avons préparé un guide détaillé sur la façon de remplir le RE. Si vous n'en possédez pas d'exemple, veuillez communiquer avec le CEC le plus près. Le personnel se fera un plaisir de vous en faire parvenir un et de répondre à vos questions.

Outre le guide, nous offrons également des séances de formation en groupe et nous nous rendons chez vous en vue de vous aider ainsi que votre personnel à remplir correctement les RE. Par ailleurs, des spécialistes du RE sont en poste dans nos bureaux régionaux et dans certains CEC pour répondre à vos questions.

Vous pouvez les rejoindre rapidement en composant des numéros sans frais ou à frais vites. Le CEC le plus près peut vous indiquer comment avoir recours à ce service ainsi que vous donner des renseignements concernant vos problèmes touchant le RE.

### Qu'est-ce qu'un arrêt de rémunération?

Il y a arrêt de rémunération :

- lorsqu'un employé est sans travail et sans rémunération provenant de ce travail pendant sept jours consécutifs ou plus, ou :
- lorsqu'un employé cesse de travailler et que sa rémunération devient inférieure à 60 p. 100 de sa rémunération hebdomadaire assurée normale par suite d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine, d'une grossesse ou d'une adoption.

Étant donné que ce formulaire est indispensable à la personne qui demande des prestations, vous êtes, en tant qu'employeur, légalement tenu de remettre un RE à tout employé exerçant un emploi assuré-ble lorsqu'il subit un arrêt de rémunération. Le RE doit être délivré **dans les cinq jours civils** qui suivent la date à laquelle vous apprenez qu'il y a eu arrêt de rémunération.

1. si une personne est admissible aux prestations;
2. le montant des prestations;
3. la durée des prestations;
4. si un prestataire travaille pendant qu'il reçoit des prestations.

L'Assurance-chômage utilise ce formulaire pour déterminer :

### A quoi sert le RE

Le Relevé d'emploi (RE) est le document le plus important du Régime d'assurance-chômage.

Toute personne qui demande des prestations a besoin d'un RE pour démontrer qu'elle a occupé un emploi assurable.

**Les employés qui n'ont pas leur RE peuvent, et même doivent, présenter quand même une demande de prestations de façon à recevoir des prestations le plus tôt possible. Autrement, ils risquent de perdre des prestations auxquelles ils ont droit.**

**Nota :**



# A quoi servent vos cotisations?

C'est aux employeurs et aux employés qu'incombe le coût global des prestations ordinaires et des prestations versées au titre de la formation et de la création d'emplois subventionnés par l'Assurance-chômage ainsi que des prestations pour travail partagé.

Les cotisations servent à l'administration du Régime d'assurance-chômage ainsi que du Service national de placement. Elles assurent également le versement de l'ensemble des prestations de maladie, de maternité, des prestations parentales et de pécheurs.

## Vous pouvez réduire votre taux de cotisation

Certains employeurs versent une cotisation réduite, étant donné que leurs employés bénéficient de la protection d'un régime d'assurance-salaire enregistré à la Commission qui assure aux employés un revenu en cas de maladie ou d'invalidité.

Une partie de cette réduction doit cependant être partagée avec les employés. C'est à vous, l'employeur, de déterminer les modalités du partage. Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables :

- accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;
- remises en espèces correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois impossibles;
- avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de charité ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la cafétéria, des vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Étant donné que les régimes d'assurance-salaire prévoient un certain taux d'indemnisation pour les employés qui doivent s'absenter du travail, il se peut que ces derniers n'aient pas à recourir aux prestations d'assurance-chômage, ou qu'ils le fassent pendant une période plus brève. L'Assurance-chômage prévoyant ainsi avoir à déboursier moins d'argent, le taux de vos cotisations peut être réduit.

Les régimes doivent satisfaire à certaines conditions exposées dans la Loi sur l'assurance-chômage et le Règlement qui s'y rapporte. La brochure intitulée *Guide de l'employeur — Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage*, que l'on peut se procurer dans les CEC, contient de plus amples renseignements au sujet de l'enregistrement des régimes d'assurance-salaire auprès de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Plus de 34 000 employeurs ont ainsi réduit le taux de leurs cotisations d'assurance-chômage. Les employés protégés par de tels régimes représentent tout près de 45 p. 100 de la main-d'œuvre canadienne.

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à l'exigence du partage de la réduction, sauf si la convention spécifie qu'une catégorie particulière d'avantages sociaux a été accordée aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

Nota :

## Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur l'assurance-chômage

En tant qu'employeur, vous avez avantage à connaître le fonctionnement du Régime d'assurance-chômage. Mieux vous le connaîtrez, mieux vous serez en mesure de profiter des services qui vous sont offerts.

Vous savez sans doute que vos cotisations font partie d'un ensemble de mesures de protection pour les travailleurs, les collectivités et l'économie en général.

Les prestations versées aux chômeurs viennent du Compte d'assurance-chômage auquel vous et vos employés avez contribué. Vos cotisations sont donc récupérées par la collectivité, ce qui lui assure une certaine stabilité économique lorsque les taux de chômage sont plus élevés que d'habitude.

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) est chargée de gérer le Régime d'assurance-chômage. On y retrouve quatre commissaires, dont un qui représente les employeurs et l'autre, les travailleurs.

Les deux autres sont le sous-ministre et le sous-ministre adjoint d'Emploi et Immigration Canada, qui sont respectivement président et vice-président de la Commission. Cette structure vise à garantir que les intérêts et les préoccupations de tous les Canadiens seront pris en considération dans l'administration et le financement du Régime d'assurance-chômage.

Si vous avez des questions ou des problèmes, vous pouvez appeler, outre les bureaux régionaux et locaux de la CEIC, le Commissaire des employeurs qui se fera un plaisir de vous aider. Veuillez composer le (819) 994-6202.

Les taux de cotisation et le niveau de la rémunération assurable changent habituellement chaque année. En 1990, le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable est de 640 \$. Les employés versent 2,25 \$ à titre de cotisation pour chaque tranche de 100 \$ de leur rémunération hebdomadaire assurable. La plupart des employeurs versent 1,4 fois le taux de cotisation de leurs employés. Ce qui veut dire qu'en 1990, la plupart des employeurs verseront une cotisation de base de 3,15 \$ par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable de chaque employé.

Publié par les Affaires publiques,  
Emploi et Immigration Canada

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser au  
Centre d'emploi du Canada le plus près ou à :

Renseignements et diffusion  
Ottawa - Hull

K1A 0J9

Tél. : (819) 994-6313



## 1

Partie	Page	Partie	Page
1	2	A quoi servent vos cotisations	2
	2	Vous pouvez réduire votre	
		taux de cotisation	
2	3	Le Relevé d'emploi (RE)	3
	3	A quoi sert le RE	
	3	Qu'est-ce qu'un arrêt de rémunération?	3
	3	Un RE bien rempli :	
		Une protection pour le Régime	
	3	Guide et séances de formation sur	
		la façon de remplir le RE	
3	4	Les programmes de contrôle	4
		Vous pouvez jouer un rôle important	
		en ce qui concerne la protection des	
		fonds de la Commission	
		Le Relevé d'emploi	4
	4	Le Programme d'avis d'embauchage	
	4	Le Système automatisé de données	
		sur la rémunération	
4		Détenir un numéro d'assurance	
		sociale, une obligation	
	5	pour les travailleurs canadiens	
5		Services spéciaux	
	6	pour les employeurs	
	6	La planification des ressources	
		humaines : une idée pleine de bon sens	
	6	Le Service d'aide	
		à l'adaptation de l'industrie	
	6	Le travail partagé :	
		pour garder les gens au travail	
	6	La Planification de l'emploi	
	7	Équité en matière d'emploi	
6	8	Les prestations d'assurance-chômage	
	8	Critères d'admissibilité	
	8	Comment les prestations	
		sont calculées	
	8	Durée des prestations	
7	10	Autres genres de prestations	
	11	Le droit d'appel	
	12	Informez vos employés	
		sur l'assurance-chômage	
10	13	Liste des publications	
11	15	Lexique de l'assurance-chômage	



# Le Régime d'assurance-chômage : Ce que cela veut dire pour vous en tant qu'employeur